

## Pengaruh Pemberian Insentif Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Jaring PT. King Dragon Net

Ratna Anggieta Ariyana<sup>1)</sup>, Bambang Sutikno<sup>2)</sup>, Yuventy Oktafiah<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> Universitas Merdeka Pasuruan

E-mail: [anggieta126@gmail.com](mailto:anggieta126@gmail.com)<sup>1</sup>, [bambangtikno@gmail.com](mailto:bambangtikno@gmail.com)<sup>2</sup>, [oktaviavnty@gmail.com](mailto:oktaviavnty@gmail.com)<sup>3</sup>

### Abstrak

Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jaring PT. King Dragon Net Pandaan, melalui Pemberian insentif dan peningkatan disiplin diharapkan berpengaruh positif terhadap kinerja yang secara tidak langsung meningkatkan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis deskriptif persepsi kuisioner terhadap variable independen dan dependen memiliki kategori baik. Bedasarkan hasil uji simultan (Uji F) diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $35,852 >$  dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,24 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga seluruh variabel bebas secara bersama-sama merupakan penjelas yang signifikan terhadap varibel terikat. Hasil uji secara parsial menghasilkan bahwa variabel pemberian insentif mempunyai signifikansi  $0,018 < 0,05$  dan mempunyai nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel} 2,468 > 2,026$  sehingga terbukti secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja memiliki signifikansi  $0,007 < 0,05$  dan mempunyai nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel} 2,838 > 2,026$  sehingga variabel disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Insentif, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Peningkatan kinerja dapat diukur/dinilai dengan adanya sistem pengukuran kinerja. Ginting (2009) mengindikasikan bahwa penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau prilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Efendy, 2012:194). Kinerja adalah outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu (Gomes, 2010:135).

Peranan sumberdaya manusia sangatlah penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini tentunya tidak luput dari berbagai faktor pendukung dalam meningkatkan produktivitas karyawan diantaranya pemberian imbalan yang setimpal dengan kinerja karyawan, di luar gaji yang di terima oleh karyawan yaitu insentif. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi (Hasibuan, (2009:17). Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi (Hasibuan, (2009:17).

Sumber daya yang dimiliki perusahaan terbatas sifatnya, maka perusahaan dituntut untuk mampu memberdayakan dan mengoptimalkan guna mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu

keunggulan bersaing perusahaan dalam efisiensi, efektivitas dan fleksibilitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tuntutan tugas yang ada pada suatu perusahaan adalah salah satu penyebab timbulnya disiplin kerja pada karyawan. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggungjawab moral karyawan itu pada tugasnya (Trang, Lengkong, Dotulong, 2015). Disiplin kerja adalah aturan yang diberlakukan kepada seluruh karyawan guna perhatikan moral dan sikap yang melekat pada diri individu dalam pelaksanaan tugas yang diberikan (Hasibuan, 2007:190).

## METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif dengan cara mengumpulkan beberapa keterangan atau data melalui kuesioner yang kemudian diinterpretasikan sebaik mungkin sehingga akan menghasilkan penelitian yang baik. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. King Dragon Net, Pandaan - Pasuruan sebanyak 40 orang. pengambilan sampel menggunakan rumus arikunto yang menggunakan seluruh populasi di karenakan populasi kurang dari 100.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah riset pustaka dan riset lapangan yang terdiri dari observasi, kuesioner. Sedangkan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji instrumen penelitian terdiri dari (uji validitas, dan uji reliabilitas), uji kualitas data meliputi analisis deskriptif dan asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan analisis regresi linier berganda serta uji hipotesis yang terdiri dari uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) dan uji koefesien determinasi ( $Adjusted R^2$ ).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Hasil uji validitas menyatakan semua item valid dibuktikan dengan nilai  $r_{hitung}$  dari masing - masing item lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Dengan demikian bahwa semua item pernyataan untuk semua variabel tersebut dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

| Variabel                     | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|------------------------------|------------------|------------|
| Pemberian Insentif ( $X_1$ ) | 0,77             | Reliabel   |
| Disiplin Kerja ( $X_2$ )     | 0,83             | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y)         | 0,78             | Reliabel   |

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Variabel bebas dan terikat di atas mempunyai nilai Cronbach's alpha  $> 70$ . Dengan demikian indikator semua varibel terbukti reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat ukur.

### Analisis Deskriptif Responden

| Variabel                     | Total Skor | Skor | Kriteria |
|------------------------------|------------|------|----------|
| Pemberian Insentif ( $X_1$ ) | 26,97      | 3,8  | Baik     |
| Disiplin Kerja ( $X_2$ )     | 35,52      | 3,9  | Baik     |
| Kinerja Karyawan (Y)         | 19,10      | 3,8  | Baik     |

Tabel 2 : Hasil Tanggapan

Sumber. Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel diatas, pada variabel Pemberian Insentif mengarah pada jawaban baik dan skor hasil pengukuran dan interval kelas 3,8. Sedangkan variabel Disiplin Kerja mengarah pada jawaban baik dan skor hasil pengukuran dan interval kelas sebesar 3,9 dan kinerja karyawan mengarah pada jawaban sangat baik dan skor hasil pengukuran dan interval kelas sebesar 3,8.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

| Kriteria              | Nilai | Keterangan           |
|-----------------------|-------|----------------------|
| Asymp. Sig (2-tailed) | 0,200 | Berdistribusi Normal |

Tabel 3 : Hasil Uji Normalitas  
Sumber. Data primer yang diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah sebesar 0,200 lebih besar dari probabilitas 0,05 yang berarti data yang dipergunakan berdistribusi normal.

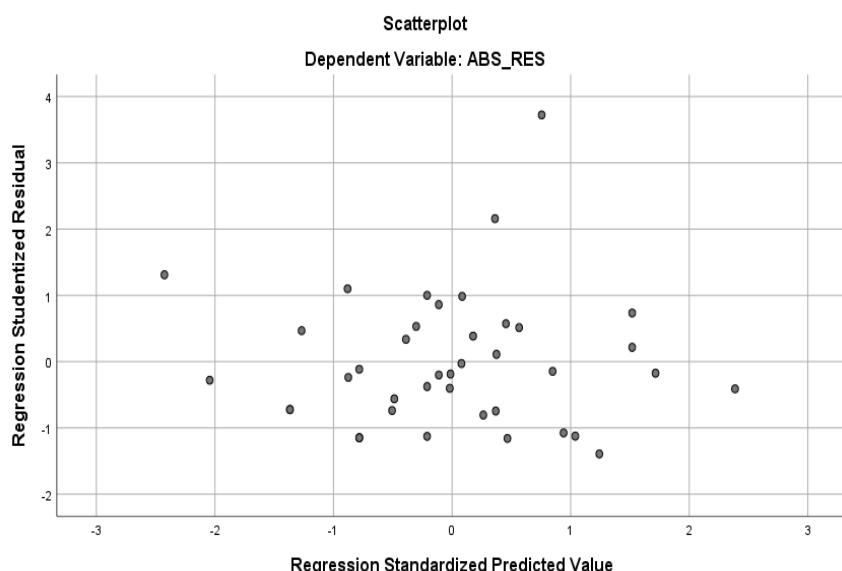
#### Uji Multikolinearitas

| Variabel                             | Collinearity Statistics |       | Keterangan                      |
|--------------------------------------|-------------------------|-------|---------------------------------|
|                                      | Tolerance               | VIF   |                                 |
| Pemberian Insentif (X <sub>1</sub> ) | 0,355                   | 2,820 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )     | 0,355                   | 2,820 | Tidak terjadi multikolinearitas |

Tabel 4 : Hasil Uji Multikolinearitas  
Sumber. Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 4 di atas bahwa nilai *tolerance* dari kedua variabel tidak kurang dari 0,1 yaitu 0,355 dan nilai *variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih besar dari 10 untuk setiap variabel, yang ditunjukkan dengan VIF untuk keduanya sebesar 2,820. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat problem multikolinearitas atau dapat dikatakan bebas dari problem multikolonieritas dan dapat digunakan dalam penelitian ini

#### Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskesdastisitas  
Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan gambar 1 di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tidak membentuk pola tertentu atau tidak teratur. Hal ini mengindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak digunakan untuk variabel pemberian insentif dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

### Analisis Regresi Linier Berganda

| Variabel                             | Koefisien Regresi |
|--------------------------------------|-------------------|
| Pemberian Insentif (X <sub>1</sub> ) | 0,469             |
| Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )     | 0,500             |
| Konstanta                            | 0,039             |

Tabel 5 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber. Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel di atas, dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom *Unstandardized Coefficients*, maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,039 + 0,469 X_1 + 0,500 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa

Nilai konstanta sebesar 0,039 yang berarti bahwa kinerja karyawan yang terdiri dari variabel pemberian insentif dan disiplin kerja mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan.

- Variabel pemberian insentif mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,469 atau berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika variabel pemberian insentif meningkat 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar, 46,9%. Sebaliknya, jika pemberian insentif menurun 1% maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 46,9%.
- Variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,500 atau berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika variabel disiplin kerja meningkat 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 50%. Sebaliknya, jika disiplin kerja menurun 1% maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 50 %.

### Analisis Koefisien Determinan (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

| R                  | R Square (R <sup>2</sup> ) | Adjusted (R <sup>2</sup> ) |
|--------------------|----------------------------|----------------------------|
| 0,812 <sup>a</sup> | 0,659                      | 0,641                      |

Tabel 6 : Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjused R<sup>2</sup>)

Sumber. Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan analisis tabel diatas koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) berdasarkan responden menunjukkan angka R Square 0,659 atau 65,9% yakni berarti variasi variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel pemberian insentif dan disiplin kerja, sisanya 34,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian.

### Uji Hipotesis

#### Uji Simultan (Uji F)

| Variabel Bebas | Variabel terikat | F <sub>hitung</sub> | Nilai<br>Sig. | Keterangan |
|----------------|------------------|---------------------|---------------|------------|
|                |                  |                     |               |            |

|                                      |              |        |       |            |
|--------------------------------------|--------------|--------|-------|------------|
| Pemberian Insentif (X <sub>1</sub> ) | Kinerja      | 35,825 | 0,000 | Signifikan |
| Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )     | Karyawan (Y) |        |       |            |

Tabel 7 : Hasil Uji Simultan  
Sumber. Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel diatas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $35,825 >$  dari pada  $F_{tabel} 3,34$  sehingga seluruh variabel bebas secara bersama-sama merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat dan dengan tingkat signifikannya  $0,000 < 0,05$ .

### Uji Parsial (Uji t)

| Variabel Bebas                       | Variabel Terikat     | Stastik Uji | Nilai Sig. | Keterangan |
|--------------------------------------|----------------------|-------------|------------|------------|
| Pemberian Insentif (X <sub>1</sub> ) | Kinerja Karyawan (Y) | 2,468       | 0,018      | Signifikan |
| Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )     |                      | 2,838       | 0,007      | Signifikan |

Tabel 8 : Hasil Uji Parsial  
Sumber. Data primer yang diolah, 2022

#### 1) Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data pada tabel diatas diketahui bahwa hasil pengujian variabel Pemberian Insentif menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,468 > t_{tabel}$  sebesar  $2,026$  dengan taraf signifikansi  $0,018 < 0,05$ , sehingga variabel Pemberian Insentif (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

#### 2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data pada tabel diatas diketahui bahwa hasil pengujian variabel Disiplin Kerja menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,838 > t_{tabel}$  sebesar  $2,026$  dengan taraf signifikansi  $0,001 < 0,05$  sehingga terbukti variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. King Dragon Net, Pandaan – Pasuruan, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa diketahui hasil perhitungan uji F responden menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar  $35,852$ . Ini berarti bahwa  $F_{hitung} 35,852$  lebih besar dari  $F_{tabel} (3,24)$  dan nilai signifikansi adalah  $0,000$  lebih kecil dari taraf signifikansi  $0,05$ . Dari hasil perhitungan diketahui bahwa diperoleh  $t_{hitung}$  untuk X<sub>1</sub> sebesar  $2,468$  lebih dari  $t_{tabel} 2,026$  dengan signifikansi sebesar  $0,018$  lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu  $0,05$ . Dari hasil perhitungan diketahui bahwa diperoleh  $t_{hitung}$  untuk X<sub>2</sub> sebesar  $2,838$  lebih besar dari  $t_{tabel} 2,026$  dengan signifikansi sebesar  $0,007$  lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu  $0,05$ . Dari hasil perhitungan diketahui bahwa koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan angka R Square  $0,659$  atau  $65,9\%$  yakni berarti variasi variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel pemberian insentif dan disiplin kerja, sisanya  $34,1\%$  dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pada kinerja karyawan pengaruh variabel pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar  $65,9\%$ .

### Saran

Saran untuk penelitian selanjutnya, bagi penelitian mendatang, hendaknya penelitian ini dapat dilakukan kembali sebagai pedoman serta acuan untuk mengukur kemampuan yang lebih baik dapat mengkaji lebih dalam mengenai variabel-variabel dalam penelitian ini, dengan objek yang berbeda serta pertanyaan yang berbeda pada item-item kuesioner. Saran yang ditujukan untuk PT. King Dragon Net, Pandaan diharapkan lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan, seperti dalam pemberian jaminan biaya pengobatan untuk karyawan beserta keluarga, pemberian biaya rekreasi, agar karyawan merasa puas sehingga motivasi untuk bekerja lebih tinggi. Serta juga memperhatikan tingkat disiplin kerja karyawan dengan menyarankan, seperti perusahaan lebih memperhatikan dan mempertegas standar kerja maupun standar kualitas hasil produk sehingga karyawan tidak merasa bingung dengan pekerjaannya, dan pemimpin harus tegas dalam mengambil tindakan karyawan yang melanggar peraturan. PT. King Dragon Net Pandaan di harap lebih meningkatkan kinerja karyawannya dengan menyarankan perusahaan agar karyawan diberikan kebebasan untuk menyumbangkan ide atau gagasannya dalam hal menyelesaikan persoalan kerja mauapun peningkatan kerja sehingga karyawan merasa dihargai.

## DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka cipta.

Effendi Sofian.(2012).*Metode Penelitian Survei*.Jakarta:LP3ES

Ghozali, Imam.(20090. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.

Ginting, Jihen. (2009). *Akuntansi Sektor Publik*. Medan : Universitas Negeri Medan.

Gomes, Faustino.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Yogyakarta.

Hasibuan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta

\_\_\_\_\_. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta

Malayu S.P Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Trang,I., Lengkong, (2015). Dampak Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Indra Jaya Manado. *JURNAL JMBI*. Vol. 2 No. 2. Juli 2015.[http://repo.unsrat.ac.id/1313/1/Irvan\\_Trang\\_\(Dampak\\_Disiplin\\_Kerja\\_Terhadap\\_Prestasi\\_Kerja\\_Karyawan\\_PT.\\_Indra\\_Jaya\\_Manado\).pdf](http://repo.unsrat.ac.id/1313/1/Irvan_Trang_(Dampak_Disiplin_Kerja_Terhadap_Prestasi_Kerja_Karyawan_PT._Indra_Jaya_Manado).pdf)

Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Bisnis (Kuantitatif Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.